

NVEC 調査研究

論

文

女性のキャリア形成に関する調査研究

羽田野 慶子

要 旨

女性の能力が社会のなかで十分に活用されていないと言われるわが国において、女性の生涯にわたるキャリア形成を支援することは、男女共同参画社会の実現に向けて重要な課題の一つである。国立女性教育会館（NVEC）では、2003（平成15）年度から現在まで、女性のキャリア形成に関する調査研究を継続的に実施している。本稿では、2003（平成15）年度～2005（平成17）年度の3年間にわたって実施した「生涯学習の活用と女性のキャリア形成に関する調査研究」の成果を報告する。女性のキャリア形成に関する施策は、2002（平成14）年頃から、少子高齢化による人材不足の緩和と男女共同参画の推進という課題を背景に、内閣府では「女性のチャレンジ支援」、文部科学省では「女性のキャリア形成支援」として進められてきた。そこでは、キャリア形成を支援するネットワークの構築とロールモデルの提示が課題として挙げられてきた。NVECでは、このような女性のキャリア形成をめぐる施策の要請を受け、また女性の生涯学習に関する研究蓄積を背景に、生涯学習がいかに関与するキャリア形成を支援できるかという観点から、インタビュー調査によるロールモデルの収集と、ブックレット等学習教材の作成によるロールモデルの提示を行い、さらに支援プログラムにおけるロールモデルの活用方法を検討・整理してきた。職業に限定されない女性の「多様なキャリア」を支援するため、NPO活動をはじめとする社会参画活動の支援も視野に入れ、さらなる研究とプログラムの開発が求められている。

キーワード：女性、キャリア形成、チャレンジ支援、ロールモデル、プログラム、NPO 活動

1. はじめに

女性の能力が社会のなかで十分に活用されていないと言われるわが国において¹⁾、女性の生涯にわたるキャリア形成を支援することは、男女共同参画社会の実現に向けて重要な課題の一つである。国立女性教育会館（以下、NVEC）では、2003（平成15）年度から現在まで、女性のキャリア形成に関する調査研究を継続的に実施している。本稿では、2003（平成15）年度～2005（平成17）年度の3年間に実施した「生涯学習の活用と女性のキャリア形成に関する調査研究」の成果を報告する。以下では、(1) 女性のキャリア形成をめぐる政策の動向を概観し、(2) NVECの調査研

究の内容と知見を紹介した上で、(3) 女性のキャリア形成に関する調査研究における今後の課題を述べることにしたい。

2. 女性のキャリア形成をめぐる施策の動向

1) チャレンジ支援とキャリア形成支援

女性のキャリア形成に関する施策は、2002（平成14）年頃から、少子高齢化による人材不足の緩和と男女共同参画の推進という課題を背景に、主として内閣府および文部科学省によって進められてきた（表1）。内閣府の施策では「チャレンジ支援」、文部科学省では「キャリア形成支援」という異なる用語が使われて

表1 女性のチャレンジ支援／キャリア形成支援をめぐる施策の流れ

| 年 | 月日 | 内閣府 | 文部科学省 | 国立女性教育会館（調査研究） |
|----------------|-------|---|---|---|
| 2002 （平成14） | 1月18日 | 第5回男女共同参画会議において、小泉内閣総理大臣より暮らしの構造改革の一環として様々な分野における女性のチャレンジを促進することについて検討するよう指示が出される。 | 女性の多様なキャリアを支援するための懇談会（～2003年8月まで） | |
| | 1月28日 | 第7回男女共同参画基本問題専門調査会において、女性のチャレンジ支援について審議を開始。 | | |
| | 11月 | | | |
| 2003 （平成15） | 3月 | | 「多様なキャリアが社会を変える」第1次報告（女性研究者への支援） | 「生涯学習の活用と女性のキャリア形成に関する調査研究」（～2006年3月まで） <div></div> |
| | 4月 | 男女共同参画参画会議「女性のチャレンジ支援策について」 男女共同参画会議基本問題専門調査会「女性のチャレンジ支援策について」 チャレンジ支援ネットワーク検討会（～2004年3月まで） | 「多様なキャリアが社会を変える」第2次報告（女性のキャリアと生涯学習の関わりから） | |
| | 6月 | 男女共同参画推進本部「女性のチャレンジ支援策の推進について」……「積極的改善措置」と「ネットワーク形成の重要性」 | | |
| | 10月 | | | |
| 2004 （平成16） | 3月 | 「チャレンジ支援ネットワーク検討会報告書」 | | |
| | 4月 | チャレンジ支援推進事業企画委員会（～2008年3月まで） 「チャレンジ・サイト」公開 | | |
| 2005 （平成17） | 7月 | 女性の再チャレンジ支援策検討会議設置 | | <div></div> |
| | 10月 | 女性の再チャレンジ支援策検討会議「女性の再チャレンジ支援策の基本的方向」 | | |
| | 12月 | 女性の再チャレンジ支援策検討会議「女性の再チャレンジ支援プラン」 | | |
| 2006 （平成18） | 3月 | 内閣に「多様な機会のある社会（再チャレンジ）」推進会議設置 | | 「女性のキャリア形成支援サイト」公開 |
| | 4月 | | | 「女性のキャリア形成のためのプログラムに関する調査研究」（～2008年3月まで） <div></div> |
| | 12月 | 再チャレンジ推進会議「再チャレンジ支援総合プラン」発表 女性の再チャレンジ支援策検討会議「女性の再チャレンジ支援プラン（改定）」 | | |
| 2007 （平成19） | 2月 | 「再チャレンジ支援総合プラン（改定）」 | | |
| | | 女性の再チャレンジ支援ポータルサイト「女性いきいき応援ナビ」公開 | | <div></div> |
| 2008 （平成20） | 3月 | | | <div></div> |

きたが、女性の生涯にわたるキャリアを支援するという理念は共通している。

内閣府は2002(平成14)年1月、第5回男女共同参画会議における「暮らしの構造改革」の一環として様々な分野における女性のチャレンジ促進を検討すると小泉内閣総理大臣(当時)の指示により、男女共同参画基本問題専門調査会において女性のチャレンジ支援策について審議を開始した。ここで掲げられている「女

性のチャレンジ」とは、「社会における女性のさらなる活躍」というような意味であり、女性がより積極的なキャリア形成をはかることが展望されているといえる。

会議では、女性のチャレンジ支援が求められる理由として、(1) 少子高齢化にともなう生産年齢人口の減少、(2) 先進国のなかで極めて低い日本女性の社会的活躍状況、(3) 女性の活用が組織の活性化につながる、

という3点が挙げられた上で、男女共同参画社会の実現において女性のチャレンジは不可欠であるという基本的考え方が示された。さらに「女性のチャレンジ」として、①政策・方針決定過程に参画し、活躍することを目指す「上」への（垂直型）チャレンジ、②起業家、研究者・技術者等、従来女性が少なかった分野に新たな活躍の場を広げる「横」への（水平型）チャレンジ、③子育てや介護等でいったん仕事を中断した女性の再チャレンジ、の三通りの「チャレンジ」のあり方を示し、「生涯を通じた女性のチャレンジ支援」と、それを可能にするための環境整備を進めるものとしている〔男女共同参画会議 2003：6〕。

一方、文部科学省では、内閣府での女性のチャレンジ支援に関する審議とほぼ同時期にあたる2002（平成14）年11月、「女性の多様なキャリアを支援するための懇談会」を発足させた。懇談会設置の趣旨は、「活力ある社会を創造するためには、女性の個性や能力を十分発揮することが求められることから、女性一人ひとりが置かれた状況に対応して、柔軟にキャリア設計したり学習したりできるように、主として生涯学習の面から支援する方策を検討する」〔文部科学省生涯学習政策局 2002〕となっている。つまり、男女共同参画会議で示された女性のチャレンジ支援策の必要性に関する認識を共有した上で、「主として生涯学習の面から」女性の生涯を通じたキャリア形成支援の方策を検討するという位置付けである。

この懇談会では、2003（平成15）年3月、まず女性研究者への支援の方策について報告をまとめた後、10月に出した第二次報告において、女性のキャリア形成支援のための生涯学習の推進と活用を提言した。二つの報告では、女性のキャリア形成を考える上で重要な概念として、「多様なキャリア」という考え方が提示されている。「多様なキャリア」とは、従来の職業上の経歴を示すキャリア概念を転換するもので、社会的な活動歴など、生活のあらゆる領域・段階での経験を通して獲得される包括的な「力・ポテンシャル」を広義のキャリアと捉えるというものである〔女性の多様なキャリアを支援するための懇談会 2003b〕。「女性はキャリアの継続について、男性よりも出産・子育て・介護など生活面の影響を受けやすく、また、社会や組織に存在する男女の固定的役割分担意識の影響も受けやすい」ため、キャリアを従来のように「職業上の経歴」に限定して捉えると、女性の多様な経験・能

力を十分に評価・活用することにつながらない。広義のキャリア概念の採用によって、職業経験だけでなく、生涯学習経験やNPO等の社会活動経験、さらには家庭・育児経験までも含めて個人の「キャリア」として捉えることが可能となる。つまり、個人が一生の間で働いたり、学んだり、子育てをしたりといった多様な役割を果たすことを前提とした支援のあり方を考えることが可能となるのである。そして、このような「多様なキャリア」観のもとで、生涯学習は女性のキャリア形成支援の重要な契機と捉えることができる。したがって、生涯学習を通じた女性のキャリア形成支援のあり方が検討課題となる。

2） ネットワークの重視と「ロールモデル」への着目

このように生涯を通じた女性のチャレンジ支援／キャリア形成支援をすすめる上で、各地の女性センター等女性関連施設は、支援およびネットワークの拠点と位置づけられており、重要な役割を担うことが期待されている。さらに、一人ひとりのチャレンジ支援を進める上で重要なことの一つとして、「身近なチャレンジ事例の提示」が挙げられており、ロールモデルの収集と提示が課題であることが示唆された。2003（平成15）年4月から設置された内閣府「チャレンジ支援ネットワーク検討会」では、国および地域における女性のチャレンジ支援のための総合的な情報提供システムのあり方について検討が進められ、「チャレンジ支援のためのネットワーク形成の重要性」が指摘された。具体的には関連情報のワンストップ・サービス化、ネットワーク化を図ることが課題として提示され、これを受けて内閣府は、各種支援機関に関する情報や全国各地で活躍する女性・団体を紹介する「チャレンジ・サイト」を2004（平成16）年4月から開設している。

「チャレンジ」とは、女性が生涯にわたるキャリアを形成するための具体的な行動を指すと捉えることができる。内閣府「チャレンジ・サイト」において示された「チャレンジ・テーマ」は、「働く」「キャリア・アップ」「起業」「NPO」「農林水産」「まちづくり」「ボランティア」「研究」「国際」「育児介護」の10種類であり、ここにも職業キャリアに限定されない「多様なキャリア」を前提とした領域の広がりが見られる。

以上のように、2002（平成14）年頃から、国が少子高齢化社会における社会の活性化を図る方策の一つ

として、女性の「多様なキャリア」支援／チャレンジ支援が提唱されるようになった。こうした施策の具体化において、生涯学習の活用が課題となり、同時にロールモデルの収集と提示が求められたことが、本研究実施の直接的な背景としてある。

3. 女性の生涯学習とキャリア形成に関する調査研究

1) 生涯学習と女性のエンパワーメント

キャリア形成に関する調査研究の実施に先立ち、NWEC では生涯学習と女性のエンパワーメントに関する研究が一定の蓄積を見せていた。

2000（平成12）年度から4年間にわたり実施された女性の生涯学習に関する日韓比較研究では、日本における「女性のエンパワーメント促進のための生涯学習プログラムに関する提言」として、①アウトプット（具体的成果）に結びつく職業関連学習プログラム、②女性がICTを活用するための学習プログラム、③子育て中の女性が参加できる学習プログラム、④地域社会の問題に敏感になるための学習プログラム、の4つが今後開発すべき生涯学習プログラムとして挙げられている【国立女性教育会館 2003：111-112】。①および②は職業キャリア形成に向けたプログラムであり、③は再チャレンジ支援、④は地域における活動支援であり、「多様なキャリア」形成に向けたプログラムである。

また、2002（平成14）年度から3年間にわたり実施された「女性の学習関心と学習行動に関する国際比較調査」では、日本・韓国・ノルウェー・アメリカの4カ

国における生涯学習の状況を比較し、ノルウェーとアメリカでは職業上のキャリア・アップを促す学習が主であるのに対し、日本および韓国では、「自己啓発や人間関係など幅広い意味での人間教育を含む『マインド・アップ型』が多いという特徴」が見られることが指摘された【大槻 2004b：34】。

こうした研究蓄積から、日本における女性の生涯学習に求められる要素として見えてくるのは次の二点にまとめられよう。第一に、具体的なキャリア形成につながるような「出口の見える学習」であり、第二に、個人の意識啓発で完結するのではなく、社会参画につなげるための学習である。キャリア形成支援という課題は、以上のような要素を満たす生涯学習プログラムを具体的に展開するにあたって、女性の生涯学習のねらいを包括的に示したものと捉えることができる。このように、NWEC における生涯学習に関する研究の蓄積から、生涯学習を通じた女性のキャリア形成支援が新たな課題として浮上していた。

2) 「生涯学習の活用と女性のキャリア形成に関する調査研究」

「生涯学習の活用と女性のキャリア形成に関する調査研究」（平成15年度～平成17年度）²⁾は、生涯学習をキャリア形成および社会参画につなげるという課題をふまえ、女性のキャリア形成を生涯学習によってどのように支援できるのかを問題意識として実施された。実施内容は、①生涯学習をきっかけにキャリア形成を行った女性へのインタビュー調査（平成15年度）³⁾、②NPO 活動を行っている女性へのインタビュー調査（平成16年度）、③インタビューにより収集したキャ

表2 「生涯学習の活用と女性のキャリア形成に関する調査研究」（平成15年度～平成17年度）

| | 平成15年度 | 平成16年度 | 平成17年度 |
|------------|---|---|---|
| 目的 | ロールモデルの収集 | ロールモデルの収集 | ロールモデルを活用したプログラムの開発 |
| 実施内容 | 生涯学習をきっかけにキャリア形成を行った女性へのインタビュー調査（20名） | NPO 活動を行っている女性へのインタビュー調査（21名） | 地方の女性関連施設との連携によるキャリア形成支援プログラムの開発・実施 |
| 作成した報告書・教材 | <ul style="list-style-type: none"> ・「生涯学習をいかした女性のキャリア形成事例集」（文部科学省委託事業「女性の多様な生涯学習の調査研究」報告書） ・「女性のキャリア形成支援に関する調査研究報告書」 ・ヌエック・ブックレット3「キャリア形成に生涯学習をいかした女性たち」 | <ul style="list-style-type: none"> ・「女性のキャリア形成とNPO活動に関する調査研究報告書」 ・ヌエック・ブックレット3「キャリア形成に生涯学習をいかした女性たち—改訂版—」 ・ヌエック・ブックレット4「キャリア形成にNPO活動をいかした女性たち」 | <ul style="list-style-type: none"> ・「生涯学習の活用と女性のキャリア形成に関する調査研究報告書」 |

リア形成事例（＝ロールモデル）を活用し、地方の女性関連施設との連携によるキャリア形成支援プログラムの開発・実施（平成17年度）、である。表2は年度ごとの実施内容とその成果をまとめたものである。

2003（平成15）年度は、生涯学習を活用してキャリア形成を行っている女性にインタビュー調査を実施し、ブックレット『キャリア形成に生涯学習をいかした女性たち』⁴⁾を作成するとともに、調査の分析結果を「女性のキャリア形成支援に関する調査研究報告書」としてまとめた。2004（平成16）年度は、NPO活動に携わる女性にインタビュー調査を実施し、ブックレット『キャリア形成にNPO活動をいかした女性たち』を作成し、あわせて「女性のキャリア形成とNPO活動に関する調査研究報告書」を作成した。

以上の調査研究は、いずれも女性のキャリアを職業的キャリアに限定せず、さまざまな社会活動を含めた「多様なキャリア」を実現している女性のロールモデルを収集することを主な目的として行ってきた。しかし、多くのロールモデルを収集し分析しても、それが

個々人の女性にとって実際のキャリア形成にどのように活かされるのかは必ずしも明らかにならない。そこで、最終年度である平成17年度は、収集されたロールモデルを女性のキャリア支援のためにいかに活用できるかという観点から、NVECが地方の女性関連施設との連携のもと、収集したロールモデルを活用したキャリア支援のためのプログラム（＝キャリア形成支援連携プログラム。以下、連携プログラムと略記）を実施することにより、男女共同参画社会の形成に資するためのより実践的なキャリア形成支援プログラムを開発した。実施した連携プログラムは表3の通りである。

以上のように、本研究の特徴は、①女性のキャリアを捉える上で、いわゆる職業キャリアに限定せず、社会活動等を含む「多様なキャリア」を念頭においていること、②女性のキャリア支援のための有効な手段としてロールモデルの重要性を認識し、多様なキャリアを実現した女性の事例をロールモデルとして収集したこと、③収集したロールモデルを実際にキャリア形成

表3 女性のキャリア形成支援連携プログラムの概要（2005年度、国立女性教育会館）

| 連携先 | 福井県生活学習館（ユウ・アイふくい） | くまもと県民交流館パレア | |
|------|---|--|---------------------------------------|
| 主題 | 女性の生き方を考える ～NPO活動を一例として～ | 特別集中講座 がまだす女のキャリア絵巻 ～パレア女性コーディネーター養成講座～ | |
| 趣旨 | 女性の人生をより充実したものとする一つの方向性としてNPO活動を紹介し、改めて女性の生き方を考える機会を提供する。 | 女性たちが自らの人生を振り返ることによって女性問題の認識を深めるとともに、熊本に暮らす女性達のキャリアを資料化し、共有することを通じて、熊本県の女性のキャリア形成支援のためのコーディネーター・アドバイザーを育成する。 | |
| 日時 | 7/3（日）13：00－17：00 | 8/7（日）10：00－17：00 | 8/21（日）10：00－17：00 |
| 内容 | 基調講演「女性の生き方とNPO活動」国立女性教育会館調査報告 NPOの事例報告（4件） パネルディスカッション | ワークショップ 聞く、書く、話す力をつけよう！ ～あなたのキャリア絵巻を作ろう！～ | ワークショップ 私に気づこう！ ～私のキャリアをひもとこう！～ |
| 参加人数 | 84名（女性73名、男性11名） | 22名 | 19名 |

| 連携先 | 福島県男女共生センター | 名古屋市男女平等参画推進センター | |
|------|---|---|---|
| 主題 | 女性のための就職サポートセミナー | キャリアプラン・ナビ講座 ナビでつくろう私の人生 女性の再チャレンジのための道案内 | |
| 趣旨 | 女性のキャリア形成事例を参考にしながら、受講者自身が将来に向けたキャリアイメージを描くきっかけとする。 | 社会とのつながりを深めようとして、そのきっかけをつかみかねている女性を対象に、再チャレンジのための具体的な計画（ロードマップ）をたてる支援を行う。 | |
| 日程 | 10/13（木）9：30－15：30 | 11/4（金）13：30－17：30 | 11/5（土）13：30－17：30 |
| 内容 | ワークショップ「女性のための就職サポートセミナー」 パソコン講座修了者の事例報告（1件） ※パソコン講座の中の公開セミナーとして実施。 | ワークショップ『『巻き戻して』私を見る』 事例発表―再チャレンジとリセットについて（3件） | 基調講演「わたしの再就職物語」と再チャレンジ応援トーク ワークショップ「ロードマップの完成」 |
| 参加人数 | 23名 | 17名 | 26名 |

支援プログラムの中で活用したこと、④地方の女性関連施設と連携してプログラムを企画・実施したこと、⑤実施したプログラムの評価に基づき、新たなプログラム案を開発したこと、の5点である。

4. 生涯学習を活用した女性のキャリア形成

本研究の3年間の成果は各年度の報告書にまとめられているが、ここでは特に重要な知見を挙げることにする。

1) キャリア形成支援プログラムの類型～スキル・アップ型とマインド・アップ型

2003（平成15）年度は、生涯学習をキャリア形成にうまく結びつけた女性20名へのインタビュー調査を実施した。大槻〔2004a〕は、インタビュー結果から、女性たちが利用した生涯学習をその内容で「スキル・アップ型」と「マインド・アップ型」に分類し、どのような場合に成果につながっているかについて分析している。スキル・アップ型の講座とは、保育士やカウンセラー等の資格、パソコンや簿記など技能の取得をめざす講座や、「起業」「再就職」「NPO 設立」など、キャリア形成の目的が明確に掲げられている講座を指す。一方、マインド・アップ型とは、女性問題学習や自己啓発等に類する講座を指す。主として個人の学習や啓発それ自体を目的とするものであり、キャリア形成に向けて気持ちを奮い立たせたり、生き方を主体的に選び取る態度を養うといったような効果をねらいとする。

分析によれば、生涯学習をキャリア形成にうまく結びつけた女性20事例のうち、40%にあたる8事例はスキル・アップ型とマインド・アップ型の両方の講座を受講しており、両方のタイプの講座を組み合わせることが具体的な成果につながっていることがうかがえる。また、どちらかのタイプのみを受講している場合にも、①明確なキャリア・プランがある中でマインド・アップ型講座を受講し、自信を得てキャリア形成につながる、②スキル・アップ型講座の受講により、資格や技能だけでなく同じ目的を持つ仲間との出会いから形成されるネットワークを通じてキャリア形成につながる、等の例が確認されており、「資格・技能＋意識啓発」の、両方のタイプの要素が揃うことによってキャ

リア形成に結び付けられるという傾向が明らかになった。

2) ネットワーク形成の拠点としての女性関連施設

生涯学習やNPO活動を通してキャリア形成に結びつけた女性への調査から見てきたこととして、人的ネットワークの重要性がある。

女性のキャリア・パターンは、生涯にわたり職業を継続する「キャリア継続型」と結婚や出産・子育てを機に職業を中断する「中断再出発型」に大別されるが、女性関連施設におけるキャリア形成支援をより切実に必要としているのは後者の層である。再就職／再チャレンジをめざす子育て期の女性は、本人が「選び取った」はずの「子育て」によって、予想以上のストレスにさらされていることが多く、また、就業していた頃の生活とのギャップから自己評価が極端に低下している場合も多い〔矢口 2004：9-14〕。実際に再就職をめざしても、年齢制限の壁や、離職期間中のさまざまな経験がキャリアとして正当に評価されず、本人の希望に沿った仕事を得ることは非常に困難である。孤立した環境の中で育児に従事し、かつ再就職／再チャレンジを漠然と思い描いている女性にとっては、明確なキャリア形成の目標を立てる前段階として、同じ目標を持つ仲間と出会い、悩みを共有したり情報を交換したりする人的ネットワークの形成が重要である。再就職／再チャレンジをめざす女性たちにとって必要な支援として、具体的には、①子育て期の女性向けに保育つきの講座を積極的に開設する、②自己評価の低下している女性のための講座作り、③求職の意志が既に明確な女性と、そうでない女性それぞれのニーズにあったプログラムを用意する、④相談事業により、講座の選択についてアドバイスを受けられたり、再就職後のフォローができる体制をつくる、⑤受講者のネットワーク形成を促し、受講後／再就職後も相互に情報交換できるようにする、といったことが考えられる〔国広 2004：44-48〕。

子育て期の女性に限らず、女性が困難な状況の中で一歩を踏み出すためには、同じような状況にある女性の人的ネットワークが重要な役割を担う。女性関連施設は、女性の人的ネットワーク、および支援情報のネットワークの拠点としての役割を果たしていくことが不可欠である。

3) ロールモデルの収集と提示

本研究では、①多くのキャリア形成事例を収集・分析するとともに、②それらをロールモデルと位置づけ、事例集（ロールモデル集）を作成し、③プログラムで活用するというプロセスをたどってきた。キャリア形成支援におけるロールモデルの重要性は、男女共同参画会議基本問題専門調査会〔2003：16〕においても、支援策の方向性の一つとして「身近なチャレンジ事例の提示」という文言で指摘されており、内閣府チャレンジサイトをはじめとして多くの事例が冊子、インターネット等で提示されている。女性にとって、働く女性のロールモデルは男性に比べて少なく、とりわけ再チャレンジを果たした女性のロールモデルを見つけることは難しいため、具体的なロールモデルの提示はキャリア形成を促す上で非常に有効である〔岡本 2006：197-199〕。本研究で収集したロールモデルは、生涯学習およびNPO活動を通じてキャリア形成を行った女性たちであり、収集にあたってはできるだけ身近な事例と感じられることに留意した。

渡辺〔2004：59-60〕は、本研究において収集したロールモデルに共通する特徴として、①役割の葛藤を体験し、複数の役割を引き受け、柔軟に対応する術を獲得している、②「行動する」姿勢を持っている、③自分の体験を積極的に評価している、④人間関係を重視し、広い人間関係を保っている、⑤あまり遠い将来まで計画していない、の5点を抽出している。「ロールモデル」と言うと、人並みはずれた才能や努力で成功を収めた人物を想定しがちであるが、ロールモデルとして機能するのは、自分の生活とあまり距離を感じさせない身近な事例なのである。

生涯学習を活用したり、NPO活動に参加することでキャリア形成に結びつけた女性のロールモデルを収集したこと、また、多くの女性たちが多様なキャリア形成の参考としてもらえるよう、ブックレットの刊行とウェブサイト構築によるロールモデルの提示を行ったことは、本研究の成果の一つである⁵⁾。

4) ロールモデルを活用したプログラムの開発

収集したロールモデル事例をプログラムで活用することは本研究の大きな課題であった。2005（平成17）年度に実施した地方の女性関連施設との連携プログラム（前掲の表3を参照）では、ロールモデルを活用したプログラムを実験的に実施した。ロールモデルの活

用方法は、以下の3つのパターンに分類することができる。

①事例提示型

ロールモデル事例のもっとも直接的な活用方法は、ロールモデル自身にプログラムの講師（事例提供者）として来てもらい、参加者に直接自らのキャリア形成過程を語ってもらうやり方である。この方法は、福井（4事例）、福島（1事例）、名古屋（3+1事例）のプログラムで取り入れられている。本人から直接話を聴けることで参加者にとってインパクトが強く、キャリアを考えるきっかけを作る上でも、具体的な目標に向けたキャリア・イメージを描く上でも、有効な活用方法といえる。この方法では、プログラムの趣旨に合ったロールモデルを用意することがもっとも重要であり、そのためにも企画者側がプログラムの趣旨を十分に理解しておく必要がある。

②キャリア回顧・展望型

ロールモデル事例そのものを活用するのではなく、既存の事例におけるキャリア形成過程の紹介のされ方を参考に、何らかの作業を通じて、自らのキャリアを振り返ったり、今後を展望したりするやり方もある。この方法は、熊本および名古屋のプログラムで取り入れられた方法で、参加者は既存のロールモデル事例（本プロジェクトの場合、ヌエック・ブックレット3、4）の記述を参考に、自分自身のこれまでのキャリアに関連する経験を言語化するなどの作業を行う。これは、現在の自分にどのような経験・能力があるかを確認する意味があり、自らの現状を把握するだけでなく、自らの能力についての自信の回復にもつながる。このようなキャリアの振り返りを経て、自分の経験・能力をいかして今後のキャリアをどのように形作っていくのかを具体的に考えることができるようになる。こうしたキャリアの振り返り作業を取り入れたキャリア支援プログラムは、ある程度まとまった時間ないし期間が必要であり（熊本・名古屋とも2日間のプログラム）、参加者の負担を考慮したプログラム作りが求められる。また、具体的な振り返り作業の方法についてはさまざまな工夫の余地があるところであり、プログラムによって企画者側のアイデアを取り入れることが可能であろう。

③事例分析型

今回の4つの連携プログラムでは取り入れなかったが、既存のロールモデル事例におけるキャリア形成のプロセスを、参加者が分析するやり方もある。この方法では、キャリア形成事例集を教材とし、そこで紹介されているいくつかの事例について、参加者が個人またはグループでの作業を通じて分析することによって、女性のキャリアを取り巻く社会環境を理解したり、キャリアを切りひらくために必要な条件を発見するという内容になる。①のように事例提示をしたいが、ロールモデル自身に来てもらうことが困難な場合や、②のように参加者自身のキャリア回顧・展望を行う前段階のプログラムとして有効な方法といえよう。ただし、注意しなければならないことは、ロールモデルを分析する作業の中で、参加者がロールモデルのキャリア形成の細部に不必要な関心を示したり、批判したりすることを避けることである。事例の分析はあくまでも参加者自身のキャリア形成の参考とする目的であって、自分自身を棚に上げてロールモデルのキャリア形成のみに参加者の関心が集中することのないようにしなければならない。ロールモデルはあくまでも一つの事例であり、批判や詮索の対象ではないことを企画者および担当講師が明確に参加者に伝えることが必要である。

5) NPO 活動への着目

職業に限定されない「多様なキャリア」を実現する場として、本研究ではNPO活動を取りあげた。NPO活動は個人レベルで行われるボランティア活動と異なり、組織的に行われる非営利活動である。活動には多くの人材、資金、情報を必要とするが、活動への報酬は十分でないという現実がある。そのため、女性によるNPO活動が広がっていくという状況は、新たなアンペイド・ワークへの囲い込みに繋がりがかねないという危険性もはらんでいるのだが、そのような問題を理解した上で、キャリア形成の一つとしてNPO活動を位置づけ、活用していくことが可能である。

女性のNPO活動を支援する生涯学習としては、①広く社会活動への参加を促す講座、②特定のNPO活動の領域に必要な知識・技能を養成する講座、③NPOの組織運営に関する講座（マネージメント、経理、法律など）の3種類がある。このうち、実際にNPO活動をおこなう女性へのインタビューによれば、

③の講座が不足しており、専門家の教示を受けるよりも、実際にNPOを設立し活動しているグループの話を聴くことが役に立つ、という指摘があった〔岡本2005：9〕。

また、大槻〔2005b：65-66〕は、NPO活動が金銭的報酬に結びつく条件を検討し、①活動によって収益を上げることができる「事業指向型」であること（育児、介護など）、②メンバーのキャリアをいかし、採算性を見据えた活動ができるかどうか、③活動メンバーを含め、NPO活動が金銭的報酬をとまなう労働であるという社会的認知が広がること、等を挙げている。NPO活動が女性のキャリア形成の場としての有効性を高めていくための検討・対策が必要であろう。

5. 女性のキャリア形成を支援するために ——今後の課題と展望——

以上のように、本研究では「多様なキャリア」観に立脚し、ロールモデルの収集とその活用方法を主として検討してきた。最後に、今後の課題および展望として、次の2点を挙げておきたい。

第一に、女性関連施設の役割の充実である。近年、指定管理者制度の急速な広がりなど、女性関連施設をめぐる社会状況は大きく変貌を遂げつつある。キャリア形成支援のためのネットワーク拠点として、高度に専門的な仕事が求められているが、専門的なスタッフの確保や、よく練られたプログラムを実施するだけの条件を整えていくことが課題となる。さらに、女性関連施設で学習し、キャリア形成を遂げた女性がスタッフとして働くケースも多いことをふまえると、女性関連施設における女性の働き方や労働条件が、良くも悪くも「ロールモデル」として機能するということも考慮しなければならない〔国広2004：48〕。したがって、女性関連施設の置かれた状況やその変化、プログラムの実施状況と評価、利用者のニーズの把握など、多くのデータを収集した上で現状を分析し、求められる役割を果たすために実質的に可能な方策を採る必要があるだろう。

第二に、NPO活動を含めた地域活動への着目である。女性のキャリア形成支援の方策は、個人への支援だけではなく、女性を取り巻く社会状況への働きかけという側面もある〔渡辺2006：2082-09〕。とく

に、人口が少なく伝統的な価値観が強い地方における女性のキャリア形成支援は、個人への支援だけでは解決のつかない部分が多く、個人の支援から地域活動へとつなげることで、地域における女性の状況を改善していくことが可能となる[矢口 2006: 229]。その際、NPO 活動という領域は、女性のキャリア形成と地域づくりの両方の可能性を含むものとして改めて注目に値するのではないだろうか。女性による NPO 活動の状況をより詳細に把握し、地域づくりにつながる NPO 活動等、女性の社会活動を支援するために有効なプログラムを開発していく必要があるだろう⁶⁾。

〈注〉

- 1) 2005 (平成 17) 年に国連開発計画 (UNDP) が発表した『人間開発報告書』によると、女性が政治及び経済活動に参加し、意思決定に参加できるかどうかを測るジェンダー・エンパワーメント指数 (GEM) で、日本は測定可能な 80 カ国中 43 位であった。国民の生活の豊かさを示す人間開発指数 (HDI) では 177 カ国中 11 位、人間開発指数に男女間の格差を組み込んで算出したジェンダー開発指数 (GDI) は 144 カ国中 14 位といずれも高い水準にあることから、日本は生活の豊かさに比して女性の能力活用が不十分であるといわれている。
- 2) プロジェクト委員は以下の通り。岡本英雄 (上智大学教授、座長)、国広陽子 (武蔵大学教授)、矢口悦子 (東洋大学教授)、渡辺三枝子 (筑波大学教授)、大槻奈巳 (聖心女子大学准教授、NWE C 客員研究員)、酒井計史 (NWE C 客員研究員)、堀内康史 (NWE C 客員研究員)、羽田野慶子 (NWE C 研究員、2005 年度より)。
- 3) 2003 (平成 15) 年度は、文部科学省委託「女性の多様な生涯学習の調査研究」として実施した。
- 4) ヌエック・ブックレット 3『キャリア形成に生涯学習をいかした女性たち』は、2004 (平成 16) 年 3 月に初版を出版、平成 17 年 6 月に改訂版を出版した。
- 5) 2006 (平成 18) 年 3 月より、「国立女性教育会館 女性のキャリア形成支援サイト」(<http://winet.nwec.jp/career/>) を開設し、調査研究で収集したロールモデルへのインタビューの簡易版を公開している。このサイトではロールモデルの紹介のほか、他のサイトで紹介されているロールモデルの横断検索、関連する学習情報等の紹介を行っている。なお、本サイトの構築は、平成 17 年度「多様なキャリア形成を支援するための情報提供システムに関する調査研究」による成果である。
- 6) NWE C が 2006 (平成 18) 年度から実施している「女性のキャリア形成支援のためのプログラムに関する調査研究」では、女性を代表者とする全国の NPO 法人 (300 件) とその女性スタッフを対象に、女性の NPO 活動に関する質問紙調査を実施している。調査結果に基づき、女性の社会活動を支援するために効果的なプログラムを開発する予定である。

〈参考文献〉

- チャレンジ支援ネットワーク検討会 2004 「チャレンジ支援ネットワーク検討会報告書」
- 男女共同参画会議 2003 「女性のチャレンジ支援策について」
- 男女共同参画会議基本問題専門調査会 2002 「女性のチャレンジ支援策について 中間まとめ」
- 男女共同参画会議基本問題専門調査会 2003 「女性のチャレンジ支援策について」(最終報告)
- 羽田野慶子 2006a 「キャリア形成支援連携プログラムの成果と課題」『生涯学習の活用と女性のキャリア形成に関する調査研究報告書』pp.188-195 国立女性教育会館編
- 羽田野慶子 2006b 「女性のキャリア形成支援に何が求められているか—3 年間の研究成果のまとめ」『生涯学習の活用と女性のキャリア形成に関する調査研究報告書』pp.241-250 国立女性教育会館編
- 女性の多様なキャリアを支援するための懇談会 2003a 「多様なキャリアが社会を変える 第一次報告 (女性研究者への支援)」
- 女性の多様なキャリアを支援するための懇談会 2003b 「多様なキャリアが社会を変える 第二次報告 (女性のキャリアと生涯学習の関わりから)」
- 国立女性教育会館編 2003 『女性のエンパワーメントのための生涯学習拡充方策に関する調査研究報告書』
- 国立女性教育会館編 2004a 『女性の生涯学習に関する日韓比較研究報告書—女性のエンパワーメントと「学び」— (平成 13 年度 ~15 年度科学研究費補助金基盤研究 (B) (課題番号 13410090))』
- 国立女性教育会館編 2004b 『生涯学習をいかした女性のキャリア形成事例集』(文部科学省委託事業「女性の多様な生涯学習の調査研究」報告書)
- 国立女性教育会館編 2004c 『女性のキャリア形成支援に関する調査研究報告書』

- 国立女性教育会館編 2004d 『女性の生涯学習とエンパ
ワメント―日本・韓国・ノルウェー・アメリカの
4ヶ国比較調査から』
- 国立女性教育会館編 2004e 『キャリア形成に生涯学習をい
かした女性たち』(ヌエック・ブックレット3)
- 国立女性教育会館編 2005a 『女性のキャリア形成とNPO
活動に関する調査研究報告書』
- 国立女性教育会館編 2005b 『キャリア形成に生涯学習を
いかした女性たち―改訂版』(ヌエック・ブックレ
ット3)
- 国立女性教育会館編 2005c 『キャリア形成にNPO 活動を
いかした女性たち』(ヌエック・ブックレット4) 朝
陽会
- 国立女性教育会館編 2006 『生涯学習の活用と女性のキャ
リア形成に関する調査研究報告書』
- 国立女性教育会館編 2007 『夢をかたちにした女性たち〜
将来のキャリアを考えたいあなたへ』(ヌエック・
ブックレット5) 朝陽会
- 国広陽子 2004 「女性のキャリア形成支援と女性センター
の課題」国立女性教育会館編 2004c pp.9-16
- 文部科学省生涯学習政策局 2002 「女性の多様なキャリア
を支援するための懇談会について」
- 内閣府 2006 『男女共同参画白書 平成18年版』
- 岡本英雄 2005 「女性のキャリアとNPO 活動」国立女性教
育会館編 2005a pp.1-9
- 岡本英雄 2006 「女性のキャリア・アップのためのプログ
ラム」国立女性教育会館編 2006 pp.196-201
- 大槻奈巳 2004a 「なにが『成果』をもたらしたのか〜生涯
学習をいかしたキャリア形成」国立女性教育会館編
2004b pp.17-27
- 大槻奈巳 2004b 「4カ国の生涯学習の特徴」国立女性教育
会館編 2004d pp.15-31
- 大槻奈巳 2004c 「女性のキャリア形成と生涯学習―なにが
『成果』をもたらしたのか」『現代社会の構想と分析』
2004年度年報 pp.105-117 現代社会構想・分析研
究所
- 大槻奈巳 2005a 「女性のキャリア形成と生涯学習」『労働
の科学』60巻3号 労働科学研究所
- 大槻奈巳 2005b 「女性のキャリア形成―NPO 活動からみた
職業的キャリア形成」国立女性教育会館編 2005c
pp.57-67
- 大槻奈巳 2005c 「生涯学習を生かした女性のキャリア形
成」『We learn』2005年7月号 (No.633) pp.3-6 日本
女性学習財団
- 大槻奈巳 2006 「女性のNPO 活動と金銭的報酬―キャ
リア形成の視点から」『労働社会学研究』第7号
pp.37-59 日本労働社会学会
- 矢口悦子 2004 「生涯学習体験と女性のキャリア形成」国
立女性教育会館編 2004c pp.9-16
- 矢口悦子 2006 「地域における学びとキャリア形成」国立
女性教育会館編 2006 pp.221-230
- 渡辺三枝子 2004 「女性のキャリア形成支援の実践―
心理学の視点から」国立女性教育会館編 2004c
pp.58-67
- 渡辺三枝子 2006 「女性のキャリア形成過程の分析と支援
のあり方」国立女性教育会館編 2006 pp.202-210

(はたの・けいこ 国立女性教育会館研究員)